

## ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ГУМАНИТАРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ О ТРЕБОВАНИЯХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВЫПУСКНИКАМ ВУЗА

*Меренков Анатолий Васильевич*

*доктор философских наук, профессор, зав. кафедрой,*

*E-mail: Anatoly.mer@gmail.com*

*Гурарий Анна Дмитриевна*

*ассистент*

*E-mail: sinitsyna\_anna@inbox.ru*

*Уральский федеральный университет, Екатеринбург*

## HUMAN SCIENCES STUDENT IMAGES OF EMPLOYER DEMANDS FOR GRADUATES

*Anatoly V. Merenkov*

*Doctor of philosophy, Professor, Head of chair,*

*Anna D. Gurariy*

*Teaching fellow,*

*Ural Federal University*

**АННОТАЦИЯ** – В статье на материалах эмпирического исследования, проведенного в Уральском федеральном университете, исследуется содержание представлений студентов старших курсов и магистрантов гуманитарных специальностей о тех требованиях, которые предъявляют работодатели к выпускникам вуза. Выявляется общее и особенное в мнениях этих субъектов образовательного процесса о том, какие знания и умения необходимо приобрести студенту для того, чтобы стать востребованным на рынке труда специалистом.

**ABSTRACT** – Human sciences undergraduate and master students' images of employer demands for graduates are examined in this article. The information represented in this article was collected during the empirical study at the Ural federal university. The aim of the research is to reveal common and specific ideas among respondents towards knowledge and skills required for in-demand employees.

**Ключевые слова:** выпускники вузов; работодатели; требования работодателей.

**Keywords:** graduates; employers; demands of employers.

Студенты, получая высшее образование, всегда имеют в сознании разный по степени оформления, целостности образ того специалиста, который будет востребован на рынке труда. Мнение по этому вопросу существует даже у тех, кто не намерен после окончания учебы работать по специальности. Причиной является желание найти место работы, которое соответствует потребностям молодого человека в трудовой деятельности, обеспечивающей приемлемые условия труда, достойный заработок, возможность самореализации, самоутверждения как нужного конкретной организации специалиста. Содержание представлений о нужном современному работодателю работнике формируется постепенно в процессе учебы под влиянием информации, получаемой от преподавателей вуза, в ходе производственной практики, общения с руководителями различных учреждений, теми, кто давно трудится на производстве. Складывающееся мнение по этому вопросу может быть противоречивым, не в полной мере отражать реальные потребности работодателей в квалифицированном специалисте.

В связи с этим актуальными являются эмпирические исследования, направленные на выявление содержания представлений студентов старших курсов, а также обучающихся в магистратуре, о востребованном на рынке труда специалисте и степени их совпадения с требованиями работодателей. В 2014 г. в Уральском федеральном университете было проведено

социологическое исследование<sup>1</sup>, направленное на изучение мнений студентов и работодателей о том, какой выпускник вуза востребован на рынке труда.

Таблица 1

Мнение студентов содержания требований работодателей к выпускникам вузов (в % к числу ответивших)

Показатели	студенты	работодатели
знание передовых технологий, применяемых за рубежом	39	58
умение быстро включаться в новую, непривычную работу	70	71
знание техники, технологий, которые применяются на отечественных предприятиях	27	43
умение находить новые решения проблем, возникающих в работе	63	61
умение постоянно заниматься самообразованием	50	63
умение быть дисциплинированным работником	47	57
наличие практических навыков по специальности	76	51
умение общаться с представителями иностранных фирм, организаций	37	35
умение работать с научной литературой на иностранном языке	21	41
наличие глубоких теоретических знаний	13	28
умение управлять людьми	31	27
умение находить заказы для фирмы	22	37

Исследование выявило *общее и особенное* в представлениях респондентов о том, что необходимо знать и уметь нынешним молодым специалистам. Исследование показывает: представления студентов в целом совпадают с требованиями работодателей по четырем индикаторам из 12, по которым выяснялось мнение респондентов. Будущие специалисты уже поняли, что в условиях быстрой смены технологий ведущим качеством является умение оперативно включиться в новую, непривычную работу. Не только работодатель, но и каждый сотрудник организации должен уметь разобраться в тех новациях, которые происходят в методах работы с разными группами населения, в системе образования, воспитания, управления, являющихся основными сферами работы выпускников гуманитарных специальностей. Также позитивным является факт принятия студентами старших курсов требования, связанного с приобретением умения находить нестандартные способы решения различных проблем, возникающих в работе с людьми. Однако, на наш взгляд, работодатели пока не предъявляют к выпускникам вузов требования владеть навыками управления малыми и большими группами людей. С одной стороны, действительно, сравнительно малая часть молодых специалистов через небольшой период работы становятся руководителями первичного коллектива. С другой стороны, человек, имеющий высшее образование, имеет все условия для того, чтобы подниматься по карьерной лестнице.

Исследование выявило противоречивость представлений студентов по этому вопросу. Свыше 70% опрошенных указывают, что они мечтают в будущем стать руководителями разного уровня. В то же время, эти желания не связываются с приобретением в вузе знаний и навыков, позволяющих умело управлять разными по масштабам группами подчиненных. Видимо, в сознании сохраняется стереотип о том, что управление в большей степени требует неких природных задатков, а не специальных знаний.

Знания, которые студенты получают по теории управления, не всегда воспринимаются ими как актуальные для профессиональной подготовки. Она органично включает в себя совокупность знаний, навыков, необходимых для работы как с технологиями, техническими системами, разной информацией, так и с людьми. Работодатели заинтересованы в том, чтобы молодые специалисты могли успешно разрешать конфликты в коллективах, выявлять и ис-

<sup>1</sup> Было опрошено 430 студентов, обучающихся на специальностях гуманитарного профиля, и 73 руководителей отделов, организаций, в которых преимущественно работают выпускники таких подразделений, как Институт государственного управления и предпринимательства, Институт гуманитарных наук и искусств, Институт социальных и политических наук.

пользовать внутренний потенциал сотрудников, ориентировать их на активную работу. Решение этих задач возможно только при условии овладения на глубоком уровне знаниями по социальной антропологии, психологии, педагогике, менеджменту. Однако многие студенты их пока не получают в должном объеме.

Представления студентов только *частично соответствуют требованиям* руководителей предприятий и учреждений в понимании роли:

- знания передовых технологий, техники, применяемой за рубежом (ниже на 20%);
- знания техники, технологий, которые применяются на отечественных предприятиях (студенты 27%, работодатели- 43%);
- умения заниматься самообразованием (разница в 13%);
- умение быть дисциплинированным работником (соответственно 47% и 57%);
- работать с научной и технической литературой на иностранном языке (студенты 21%, работодатели 41%);
- теоретические знания (студенты 13%, работодатели 28%);
- умение находить заказы для фирмы (соответственно 22% и 37%).

Эти различия показывают, что в настоящее время преподаватели, видимо, не всегда доказывают студентам, что в современном быстро меняющемся мире надо вырабатывать у себя как те качества, которые всегда предъявлялись к молодому специалисту: дисциплинированность, наличие теоретических знаний, технологий, применяемых на отечественных предприятиях, в организациях, так и новые. Они связаны в первую очередь со знанием иностранного языка, для того, чтобы использовать оборудование, поступающее из-за рубежа, а также с умением постоянно заниматься самообразованием.

Глубинные интервью со студентами старших курсов, магистрантами выявили следующие мнения по данным требованиям. Работодатели требуют *«умение применить знания и навыки на практике, быструю обучаемость, пунктуальность, ответственность, умение выполнять все в срок, работу с компьютером на уровне уверенного пользователя, желательно знание иностранного языка, если он, конечно, нужен на работе, грамотность»*. (магистрант по социологии)

Один из работодателей особо отметил важность профессионального саморазвития следующим образом: *«Самое главное, наверное, желание выпускника работать. Доучить можно всегда, дать, вложить. Главное, чтобы человек был готов брать, если не готов, то ничего уже не сделаешь»*. (руководитель отдела УБРИР)

Исследование выявило противоречивость в понимании *практических навыков* в подготовке молодого специалиста. С одной стороны, их значимость постоянно подчеркивают как преподаватели, так и многие работодатели. С другой стороны, руководители учреждений понимают, что за время сравнительно небольшой по продолжительности практики приобрести все необходимые навыки умелого использования определенных технологий невозможно. Они считают, как это было и 20-40 лет назад, что нужные умения, обеспечивающие правильное их использование, молодые специалисты получают в первые месяцы своей трудовой деятельности. Поэтому только 51% из них отметили значимость данного индикатора. Среди студентов – около 70%. В целом около 80% опрошенных считают, что они в той или иной степени соответствуют требованиям работодателей, несмотря на то, что подавляющее большинство не имеют какого-либо личного опыта взаимодействия с ними. Думают, что они *полностью* соответствуют 28% респондентов. Придерживаются мнения о том, что уровень соответствия *частичный* - 48%.

На мнение о содержании требований работодателей к качественно подготовленному молодому специалисту существенно влияет, как показало исследование, наличие у респондентов *собственного опыта трудовой* деятельности. Те, кто сочетает учебу с работой, имеют в большей степени соответствующие реальности представления о том, что хотят от выпускников вуза руководители различных организаций.

- 74% заявили о том, что работодатели требуют от них *ответственного отношения к труду*;
- 62% указали на требование реализации *практических навыков*;

- 58% подчеркнули важность *самостоятельного приобретения* новых знаний и умений;
- 49% - наличие *дисциплинированности и умения быстро переключаться на новую работу*.

На значимость *теоретических знаний* со стороны работодателей указали 26% тех, кто в настоящее время сочетает учебу с работой.

Эти представления в большей степени соответствуют требованиям работодателей, чем мнение тех, кто не имеет какого-либо опыта работы на производстве. Следовательно, сохраняется проблема поиска оптимальных вариантов сочетания учебной и трудовой деятельности в подготовке молодых специалистов.

УДК: 374.3:81'276.2

## НЕНОРМАТИВНАЯ ЛЕКСИКА КАК СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

*Москвина Наталья Робертовна*

*кандидат социологических наук, доцент*

*Тюменский государственный университет, Тюмень*

*E-mail: natalya.moskvina.2013@mail.ru*

## NOT STANDARD VOCABULARY HOW SOCIOCULTURAL PROBLEM OF MODERN YOUNG PEOPLE

*Nataliy Moskvin*

*Candidate of Sciences in Sociology; associate professor,*

*Tyumen State University, Tyumen*

**АННОТАЦИЯ** – В статье рассматривается проблема кризиса русской речи, ее засорение инвективами и вульгаризмами. Приводятся результаты опроса студентов на тему отношения к ненормативной лексике и причин приобщения к ней, а также данные наблюдения за поведением студентов в образовательной среде и в Интернет-сетях. Делаются выводы о возможных причинах и путях преодоления данной проблемы.

**ABSTRACT** – In the article is presented the problem of crisis of Russian speeches, its clogging than invectives and vulgarisms. Make the results of the survey of young people on the topic of relationships to not standard vocabulary and the reasons initiation to it, and same material of observations for behavior students in Educational society and in Internet. Made findings about possible reasons and ways of overcome this problem.

**Ключевые слова:** ненормативная лексика, молодежь, сленг, инвективы, нецензурные выражения, кризис русской речи.

**Key words:** not standard vocabulary, young people, slang, invectives, obscene expressions, crisis of Russian speeches.

Культура речи – это составная часть общей культуры человека, умение точно передать свои мысли. Она предполагает не только знание норм литературного языка, его выразительных возможностей и национальных особенностей, но и правильное отношение к тому, что именуется ненормативной лексикой. Сколь ни странным покажется такое утверждение, но ненормативная лексика – это также часть нашей культуры, если под культурой понимать всю человеческую деятельность с ее результатами, выделяющими человека из природы [1, с. 106]. Нынешняя русская речь находится в состоянии глубокого кризиса. Ярко выраженным доказательством этого явления выступает все возрастающее употребление нецензурной брани, сленга, инвективов, появление новых слов, правописание которых официально не утверждено. Ненормативная лексика прочно вошла в нашу речь: даже среди людей образованных широко распространено убеждение, что ругань естественна для человека, так как служит своеобразным громоотводом и выполняет положительную регулятивную роль. В своей статье «Матерный словарь как феномен русской культуры» А. Плущер–Сарно указывает на про-